

ISSN 1978-1326



JURNAL AL-FIKRU

BIDANG PENDIDIKAN, HUKUM DAN KEBUDAYAAN ISLAM

URGENSI PENDIDIKAN MENURUT AL-QUR'AN

Syamsu Nahar

PROBLEM PENERJEMAHAN BAHASA ARAB KE DALAM
BAHASA INDONESIA DAN SOLUSI ALTERNATIF

Sahkholid Nasution

APLIKASI DASAR-DASAR PENDIDIKAN ISLAM

Humaidah Hasiuan

ILMU PENGETAHUAN DAN TEKNOLOGI SEBAGAI LANDASAN
BIMBINGAN DAN KONSELING

Yenti Arsini

PERAN KEPEMIMPINAN SEKOLAH DALAM
MELAKUKAN PERUBAHAN

Mesiono

METODE MENENTUKAN ARAH QIBLAT

Dhiauddin Tanjung

Jurnal
AL - FIKRU

Thn
VI

Vol.
1

Hal
1 - 170

Lubuk Pakam
Januari - Juni 2012

ISSN
1978 - 1326

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SERDANG (STAIS)
LUBUK PAKAM - SUMATERA UTARA**

2012

PERAN KEPEMIMPINAN SEKOLAH DALAM MELAKUKAN PERUBAHAN

Mesiono

Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah IAIN - SU
Jl. Williern Iskandar Pasar V Medan Estate, 20371

e-mail: w.mesiono@yahoo.com

Abstract: Leadership is a very important factor in improving the quality of schools. Effective leadership of school principals will affect the staff, teachers and staff to perform the task well. However, responsibility for implementation of good school management should be manifested in the continuous quality improvement activities at each school to provide participation opportunities to all citizens of the school to contribute to advancing the school.

Abstrak: Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan mutu sekolah. Kepemimpinan efektif kepala sekolah akan mempengaruhi para staf, guru dan pegawai serta warga sekolah untuk melaksanakan tugas dengan baik. Bagaimanapun, tanggung jawab pelaksanaan manajemen sekolah yang baik harus diwujudkan dalam aktivitas perbaikan mutu berkelanjutan di setiap sekolah dengan memberi peluang partisipasi kepada semua warga sekolah untuk memberikan kontribusi memajukan sekolah.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Sekolah, Perubahan

A. Pendahuluan

Sampai kini, sekolah tetap eksis dalam masyarakat. Hal itu terjadi karena sekolah merupakan salah satu institusi sosial yang memiliki peran strategis dalam pembinaan kepribadian anak. Di dalam sekolah terjadi proses pembudayaan bagi anak-anak (enkulturasi). Transformasi kebudayaan berlangsung melalui pembelajaran sesuai kurikulum yang berisikan berbagai bidang ilmu pengetahuan dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Scotter, et al (1989:118) menjelaskan fungsi pendidikan adalah sebagai institusi sosial yang menjamin kelangsungan hidup generasi muda suatu bangsa. Kegiatan pendidikan dapat berlangsung di sekolah, keluarga maupun di masyarakat (non formal). Pada pokoknya

kegiatan pendidikan untuk mengalihkan, dan mengembangkan kebudayaan agar kehidupan masyarakat survive (bertahan) dan berkembang sesuai dengan falsafah hidup bangsanya.

Dalam konteks ini, kelangsungan dan perkembangan masyarakat sepenuhnya memang dipengaruhi oleh pranata-pranata sosial yang ada di dalamnya, termasuk pendidikan, ekonomi, politik, teknologi serta moral atau etika. Dengan demikian peranan yang dimainkan oleh lembaga pendidikan formal (sekolah) juga seharusnya fungsional terhadap eksistensi dan pengembangan pranata sosial lainnya (ekonomi, politik, teknologi, moral dan etika).

Bagaimanapun, suatu negara, desa, organisasi atau masyarakat mungkin tidak akan pernah ada atau eksis tanpa seorang pemimpin. Bahkan sebuah komunitas beserta anggotanya menjadi kacau dan tidak bertahan lama tanpa seorang pemimpin. Keberadaan pemimpin sangat strategis, karena pemimpin yang memberikan inspirasi, pengaruh, mengarahkan dan menjadi contoh bagi anggotanya dalam melakukan sesuatu secara bersama dalam komunitas tertentu. Pemimpin negara ada presiden, pimpinan pesantren ada kyai. Di sekolah ada kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan

Dewasa ini semakin besar perhatian masyarakat terhadap peran sekolah. Masyarakat semakin mengharapkan munculnya sekolah-sekolah yang berkualitas. Untuk mencapai sekolah yang berkualitas sangat ditentukan oleh kepemimpinan pendidikan yang berlangsung di sekolah. Dalam kenyataannya masih banyak pimpinan sekolah yang kurang mampu mengarahkan perubahan di sekolahnya sesuai tuntutan masyarakat. Padahal berbagai perubahan perlu direspon setiap sekolah dengan berdasarkan pada perubahan kebijakan bidang pendidikan, baik kurikulum, tuntutan keprofesionalan guru, personil pegawai, sarana dan prasarana, kebutuhan masyarakat sebagai pelanggan, serta faktor luar perkembangan ekonomi, ilmu dan teknologi.

Seorang pimpinan sekolah memberikan pengaruh terhadap perilaku para staf dan personil guru serta pegawai dalam mencapai suatu tujuan sekolah. Suatu kiat dalam mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok ada dalam kemampuan memimpin. Kepala sekolah sebagai manajer dituntut menunjukkan perilaku pemimpin yang visioner dan kredibel agar tujuan

organisasi dapat dicapai secara efektif. Mengubah sekolah dari keadaan yang statis kepada keadaan yang lebih dinamis dan kreatif menuju kualitas yang diharapkan adalah tanggung jawab kepemimpinan kepada sekolah. Karena para kepala sekolah sebagai manajer harus memahami strategi perubahan sekolah, dalam memperjuangkan pencapaian tujuan sekolah menjalankan organisasi dengan keterampilan manajerial yaitu kepemimpinan yang efektif.

B. Konsep Dasar Kepemimpinan

Perlu dikemukakan beberapa definisi kepemimpinan sebagai kerangka dasar dalam memahami konsep, prinsip dan berbagai teori kepemimpinan. Istilah kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut "*leadership*". Hersey dan Blanchard (1988:5), menjelaskan "*Leadership occurs any time one attempts to influence the behavior of an individual or group*". Setiap tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain dalam melakukan sesuatu sesuai dengan harapan orang yang mempengaruhi merupakan proses kepemimpinan. Itu artinya dalam tindakan mempengaruhi itu telah terjadi proses kepemimpinan.

Peranan para pemimpin sangat signifikan dalam menentukan arah dan kualitas kehidupan manusia, baik dalam keluarga maupun organisasi dan masyarakat serta negara pada suatu bangsa. Bahkan, proses kepemimpinan dapat berlangsung di mana saja dan setiap waktu. Kapan kepemimpinan itu berlangsung? Karena kepemimpinan bermula sejak di mana terdapat manusia, jama'ah atau umat manusia yang hidup bersama (hidup bermasyarakat) di sana diperlukan adanya suatu kepemimpinan dan kepengurusan yang berfungsi mengurus dan mengatur kehidupan dan hubungan antar manusia. Di dalamnya ada orang yang dipercaya karena kepribadiannya yang jujur dan dapat dipercaya (*credibility*) yang kemudian diterima (*acceptability*) menjadi pemimpin pada saat bersamaan ada yang bersedia menjadi anggota. Pemimpin berperan sebagai pelindung, karena para pemimpin idealnya berfungsi sebagai pengayom, pengarah dan pembimbing anggota/umatnya dari kesesatan dan kemelaratan.

Stogdill dalam Grint (1997:114) menjelaskan "*Leadership is the process (act) of influencing the activities of an organized group*

in its efforts goal setting and goal achievement". Kutipan pendapat ini menekankan pemahaman kepemimpinan ialah sebagai tindakan mempengaruhi kegiatan kelompok dan pencapaian tujuannya. Di dalamnya terdiri dari unsur-unsur kelompok (dua orang atau lebih), ada tujuan dalam orientasi kegiatan serta pembagian tanggung jawab sebagai bentuk perbedaan kewajiban anggota.

Kepemimpinan bisa dijumpai di mana saja. Dengan kata lain kepemimpinan dapat terjadi pada berbagai organisasi yang ada di masyarakat maupun di luar organisasi. Untuk memenuhi keperluan hidupnya secara bersama, manusia membentuk berbagai organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan kepemimpinan manajerial. Kepemimpinan itu ada pada organisasi sosial, organisasi politik, organisasi pemerintahan, organisasi bisnis, organisasi pendidikan, dan organisasi keagamaan.

Dapat ditegaskan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diangkat atau diserahi tanggung jawab sebagai manajer atau pemimpin dalam suatu organisasi. Para pemimpin harus memiliki keterampilan dan sifat-sifat yang baik sebagai syarat bagi seorang pemimpin dalam organisasi tertentu.

Kepala negara, kepala desa, kepala sekolah, ketua organisasi adalah pemimpin. Para pemimpin memiliki kekuasaan, kemampuan, wibawa atau kharisma. Mereka berusaha mempengaruhi bawahan atau anggotanya. Perintah atau pengaruh dan ajakan yang mereka sampaikan bertujuan agar bawahan atau anggotanya melakukan suatu tindakan. Semua urusan yang ada dalam organisasi akan dapat terselenggara secara baik ke arah tercapainya tujuan bersama secara optimal manakala bawahan atau anggota mau bekerja dengan sukarela.

Semua cara-cara yang digunakan para pemimpin tersebut mempengaruhi, memerintah dan membujuk anggotanya menuju tujuan bersama adalah proses kepemimpinan. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi bawahan atau anggota (yang dipimpin) oleh pemimpin dalam keadaan tertentu pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Para pemimpin itu berkomunikasi dengan bawahannya, memerintah, mengajak, membagi tugas-tugas dan tanggung jawab serta bermusyawarah memutuskan sesuatu untuk mengambil

keputusan tentang sesuatu yang akan dilaksanakan. Perilaku ini merupakan gambaran bahwa tidak ada pemimpin tanpa pengikut. Di sini terlihat jelas bahwa kepemimpinan adalah hubungan timbal balik antara orang yang memilih untuk memimpin dan orang yang memutuskan atau rela untuk menjadi orang yang dipimpin, yaitu bawahan, atau anggota, dan pengikut.

Kekuasaan, kharisma dan pengaruh dapat merupakan mata uang bagi pemimpin. Sejalan dengan pemikiran di atas, Manz dan Sims, Jr (2001:4) menjelaskan: "*the leader is one who has power, authority or charisma enough to command others*". Pemimpin adalah orang yang memiliki kekuasaan, kewenangan atau karisma yang cukup untuk mempengaruhi orang lain. Jadi inti kepemimpinan adalah kemampuan memberikan pengaruh kepada orang lain melakukan suatu tindakan yang diinginkannya.

Hersey dan Blanchard (1988:86) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Dengan kata lain, dalam proses kepemimpinan itu dijumpai fungsi pemimpin, pengikut (anggota) dan situasi.

Secara substansi dan konseptual hampir semua para pakar menempatkan kepemimpinan sebagai suatu proses atau kemampuan mempengaruhi orang lain melakukan kegiatan tertentu. Kepemimpinan mencakup konsep hubungan manusia yang luas. Terutama bila dilihat dalam proses kepemimpinan terkandung interaksi tiga faktor penting yaitu fungsi pemimpin, pengikut (anggota) dan situasi yang melingkupinya. Berarti dalam setiap situasi yang bagaimanapun, kepemimpinan bisa berlangsung baik di bidang industri, organisasi pemerintahan, organisasi politik, bisnis maupun pada kegiatan pendidikan di sekolah dan madrasah. Bahkan kepemimpinan dapat berlangsung di luar organisasi seperti dalam kepemimpinan sosial dan keagamaan.

Pemimpin adalah orang yang diserahi tugas dan tanggung jawab untuk memimpin organisasi. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memimpin, ilmu dan pengetahuan, berpengalaman serta harus memenuhi persyaratan keterampilan dan pengetahuan misalnya mengatur pembagian kerja, merancang strategi, mengkoordinasikan sumber daya bersikap kooperatif untuk memperlancar pekerjaan dalam mencapai tujuan. Kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi. Mengendalikan

tingkah laku dan perasaan orang lain untuk mencapai tujuan merupakan substansi kepemimpinan itu sendiri.

Kouzes dan Posner (1993:11), menjelaskan “*Leadership is relationship, one between constituent and leader what base on mutual needs and interest*”. Dari pendapat ini dipahami bahwa kepemimpinan itu terdiri dari adanya pemimpin, yang dipimpin (anggota) dan situasi saling memerlukan satu sama lain.

Kepemimpinan terdiri dari seperangkat fungsi atau tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau pemimpin-pemimpin untuk menjamin terlaksananya tugas, iklim kerjasama kelompok, kepuasan anggota yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain kepemimpinan berlangsung diawali dari tindakan mempengaruhi anggota atau bawahan dan diakhiri pada tercapainya tujuan organisasi atau kepuasan anggota.

C. Kekuasaan dan Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu proses di dalamnya terkandung interaksi tiga faktor penting yaitu fungsi pemimpin, pengikut (anggota) dan situasi yang melingkupinya. Berarti dalam setiap situasi yang bagaimanapun, kepemimpinan bisa berlangsung baik di bidang industri, organisasi pemerintahan, organisasi politik, bisnis maupun pada kegiatan pendidikan di sekolah dan madrasah. Bahkan kepemimpinan dapat berlangsung di luar organisasi seperti dalam kepemimpinan sosial dan keagamaan serta organisasi perusahaan lainnya. Para staf, pegawai, bawahan serta anggota masyarakat adalah kelompok atau Orang yang dipengaruhi oleh pemimpin. Mereka yang dipimpin yaitu anggota atau pengikut. Orang bijak dalam bidang kepemimpinan mengatakan “tidak ada kepemimpinan tanpa adanya pengikut/anggota”. Untuk mencapai tujuan bersama seorang pemimpin tidak dapat melakukan sesuatu dengan sendirian saja. Sebab untuk mencapai tujuan kebaikan, kesejahteraan, keadilan dan kebenaran di masyarakat diperlukan kerjasama antara pemimpin dan bawahan atau anggota dan masyarakat.

Kekuasaan adalah berkaitan dengan kemampuan mempengaruhi orang lain. Karena itu, kepemimpinan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan kekuasaan. Ada lima jenis kekuasaan, menurut French dan Raven yang dikutip Owens (1995:118), yaitu:

1) *Reward Power*

Sutau kekuasaan yang diperoleh atas dasar pemberian hadiah atau *reward*.

2) *Coercive Power*

Kekuasaan yang bersifat paksaan, melibatkan kemampuan mengontrol yang potensial untuk memberikan hukuman sehingga mendorong orang lain menghindarinya.

3) *Expert Power*

Kekuasaan yang didasarkan atas penguasaan pengetahuan tertentu sehingga mampu mendorong orang melakukan sesuatu karena pengaruhnya yang diakui atas dasar pengetahuannya.

4) *Legitimate Power*.

Kekuasaan yang dimiliki karena kewenangannya dalam posisi tertentu pada organisasi sehingga diakui oleh orang lain memiliki hak yang untuk dipatuhi.

5) *Referent Power*.

Kekuasaan datang dari keinginan bawahan untuk mengidentifikasi atau menyenangkan atasannya. Adanya keinginan bawahan untuk mendekatkan diri kepada pimpinannya secara dekat, sehingga atasan memiliki kekuatan dalam mempengaruhinya.

Kepala sekolah memiliki Kekuasaan (*power*) atau kekuasaan legal karena dia ditetapkan dengan surat keputusan Kepala Dinas Pendidikan, atau ketua yayasan kalau kepala dia sekolah swasta dengan terlebih dahulu memenuhi persyaratan formal. Kekuasaan ini ialah hak pemimpin menurut hukum untuk membuat permintaan atau tuntutan tertentu melakukan sesuatu kepada bawahan, atau guru dan karyawan sekolah.

Seorang kepala sekolah memberikan tugas yang lebih dari biasanya kepada wakil kepala sekolah untuk menertibkan mengenai data murid melalui tertib Kartu SPP atau buku siswa. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengelola penataan manajemen sekolah secara baik. Para guru dan staf harus sungguh-sungguh dalam bekerja karena mereka tahu bahwa kepala sekolah biasa memberikan imbalan yang memadai atau memuaskan setiap kali memberikan tugas. Penggunaan kekuasaan seperti ini biasanya disebut Kekuasaan atas imbalan yaitu pengendalian pimpinan terhadap perilaku bawahan melalui pemberian imbalan bukan pemberian tugas saja.

Bila seorang pimpinan memerintah bawahan melakukan tugas dengan mengandalkan paksaan atau tekanan melalui hukuman disebut kekuasaan atas paksaan. Kekuasaan yang memaksa yaitu pengendalian pimpinan atas bawahan melalui tindakan memaksa atau hukuman.

Seorang dokter yang memberikan perintah kepada pasiennya untuk mematuhi ketentuan-ketentuan tertentu dalam rangka kesembuhan pasien. Demikian pula seorang pimpinan memerintah atas dasar keahliannya dalam ilmu pengetahuan tertentu sehingga bawahannya mau melakukan perintahnya. Kekuasaan karena keahlian yaitu pengetahuan dan kompetensi pimpinan sehubungan dengan tugasnya melebihi sebagaimana dipandang oleh bawahan.

Seorang ulama mengajak dan memerintahkan kepada umatnya menjauhi perbuatan berjudi dan maksiat lainnya kemudian umatnya mematuhi hal tersebut. Hal ini merupakan suatu kekuasaan karena wibawa. Demikian pula pada kepemimpinan lainnya yang disebabkan wibawa. Kekuasaan karena wibawa, yaitu pengendalian pimpinan terhadap bawahan karena kuatnya kepribadian pimpinan, daya tarik dan kepercayaan sehingga loyalitas mereka sangat tinggi.

D. Mengarahkan Perubahan di Sekolah

Perubahan adalah bersifat alamiah. Tetapi ada pula perubahan yang memang diciptakan, dibuat dan diarahkan sebagaimana dikehendaki berbagai aktor dalam suatu organisasi. Sebagaimana ditegaskan bahwa :perubahan dari berbagai hal adalah suatu hal yang fundamental dalam eksistensi manusia. Manusia tumbuh dan berkembang, tua dan meninggal dunia. Beberapa aspek dari eksistensi manusia tampaknya bersifat stabil dan teratur. Ada dua sikap dalam merespon perubahan, yaitu : bersikap konservatif, dan bersikap radikal. Kepala sekolah harus mengusahakan agar semua staf, guru-guru dan orang tua siswa serta komite sekolah mendukung program untuk mencapai perubahan sekolah yang diinginkan. Kalau mungkin jangan sampai ada yang menolak dengan menampilkan kejelasan visi, misi dan tujuan sejalan dengan program yang dibuat kepemimpinan sekolah.

Sekolah berubah dari suatu keadaan kepada keadaan yang lebih baik. Mungkin saja terjadi perubahan dari yang semua disiplin sekolah bagus kemudian menjadi rendah disiplin akademiknya. Karena itu, sikap terhadap perubahan sangat tergantung kepada

tujuan dan komitmen personil terhadap visi sekolah. Kelompok yang bersikap konservatif adalah senantiasa menunggu, tidak memberikan respon secara baik. Sedangkan kelompok radikal senantiasa cenderung melakukan hal-hal fundamental dalam mengarahkan perubahan di sekolah.

Kelompok yang konservatif harus mendapatkan sosialisasi visi yang jelas dan dilibatkan dalam perubahan tanpa mengurangi hak-hak mereka selama ini. Sedangkan bagi yang radikal diberikan arah yang jelas jangan perubahan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya sekolah. Adapun kelompok yang terlibat adalah pihak staf, guru, siswa, pegawai dan komite sekolah atau kelompok terkait lainnya (*stakeholders*). Tugas kepala sekolah adalah sebagai agen utama perubahan yang mendorong dan mengelola agar semua pihak yang terkait, termotivasi dan berperan aktif dalam perubahan tersebut (Depdikas, 1999:183).

Dalam kepemimpinan yang efektif bawahan merasa dihargai dan berharga sebagai manusia, kepuasan kerja dirasakan banyak pihak sehingga mendorong motivasi kerja, produktivitas meningkat dan kinerja semakin tinggi. Berkaitan dengan hubungan kinerja pimpinan yang diukur dari kinerja bawahan, ditegaskan bahwa mutu kinerja bawahan atau pegawai justru ditentukan oleh gaya memimpin para pemimpin pendidikan yang harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapinya (organisasi, kondisi pegawai, budaya organisasi, dll). Untuk itu para bawahan atau karyawan harus ditolong untuk meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu tanggung jawab pimpinan. John dan Payne (1999:189) menjelaskan *"Every managers should be trying to help everyone in his or her team to improve their performance"*. Karena kinerja organisasi akan tinggi manakala ada dukungan pegawai atau karyawan dengan kemampuan bekerjasama mencapai tujuan organisasi.

Di tengah-tengah kompetisi mutu antar berbagai lembaga pendidikan di abad global ini, maka segoyanyalah para pimpinan lembaga pendidikan semakin mengefektifkan kepemimpinannya. Sebab kepemimpinan merupakan pilar bagi kebangkitan dunia pendidikan kita. Semakin bermutu kepemimpinan para pimpinan atau manajer lembaga pendidikan, maka diperkirakan upaya menciptakan iklim kondusif bagi terjadinya perubahan kualitatif terhadap proses dan lulusan lembaga pendidikan kita akan tercapai.

Dalam mengarahkan perubahan suatu sekolah, setiap kepala sekolah dapat melakukan 12 langkah menuju sekolah unggul, yaitu:

- 1) Rencanakan sekolah sebagai pusat sumber daya masyarakat sepanjang hayat,
- 2) Tanyailah pelanggan anda, baik murid maupun orang tua,
- 3) Jamin keberhasilan dan kepuasan pelanggan,
- 4) Layani semua ragam kecerdasan dan semua gaya belajar,
- 5) Gunakan metode mengajar, studi dan pembelajaran terbaik di dunia,
- 6) Berinvestasilah pada sumber utama anda, yaitu guru sebagai fasilitator,
- 7) Jadikan semua orang guru dan sekaligus murid,
- 8) Rencanakan sebuah kurikulum empat bagian: kaitkan dengan pertumbuhan pribadi, keterampilan hidup, dan belajar tentang cara belajar dengan seluruh mata pelajaran,
- 9) Ubah sistem penilaian,
- 10) Gunakan teknologi masa depan,
- 11) Manfaatkan seluruh anggota masyarakat sebagai sumber daya,
- 12) Berikan setiap orang hak untuk memilih (1999:434).

Kepemimpinan kepala sekolah yang diperlukan adalah yang mampu mengarahkan lahirnya budaya kualitas (*quality culture*) sehingga setiap personil (tenaga akademik dan administratif) akan memahami apa yang akan dicapai oleh organisasi pendidikan. Karena itu manajemen beretika yang menekankan orientasi manusia (*human oriented*) sangat penting dan menjadi syarat mutlak bagi aktivitas perbaikan mutu dalam lembaga pendidikan untuk meraih keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif. Di sinilah diperlukan pimpinan yang memiliki kredibilitas dan visioner pada setiap lembaga pendidikan untuk menjamin terformulasikannya strategi perbaikan mutu proses belajar mengajar dan mutu lulusan yang diinginkan sesuai harapan masyarakat-sebagai pelanggan pendidikan. Dijelaskan Hesselbein (1996:211), bahwa :*"the leader's job is not just to aspire, but also to act. Turning aspirations into action translate a statement of intent into a series of behaviors"*. Memimpin yang mengarahkan kepada perubahan kualitatif tidak hanya memberi inspirasi, tetapi sekaligus mewujudkan visi dan tindakan yang melahirkan kinerja tinggi.

Pemimpin tidak ada artinya tanpa anggota atau pengikut, karena mereka bekerjasama dengan dan melalui orang lain untuk

mencapai tujuan. Menurut Owens (1995:122), bahwa ada beberapa hal yang menyebabkan pimpinan berhubungan dengan anggota-anggotanya, yaitu:

- 1) Mendorong mereka menyatu dengan yang lain dalam rangka membagi visi, kemana seharusnya organisasi pergi dan bagaimana mencapai visi tersebut;
- 2) Membangkitkan komitmen pribadi untuk berusaha membawa visi memasuki masa depan yang lebih baik;
- 3) Mengatur lingkungan kerjasama yang menjadikan tujuan sebagai nilai terpusat dalam organisasi, dan;
- 4) Memudahkan pekerjaan yang mereka butuhkan melakukannya untuk mencapai visi.

Pemimpin adalah orang yang diakui memiliki kepercayaan dari anggotanya dan memiliki pengetahuan, keterampilan serta kemampuan dalam mempengaruhi orang lain sehingga dipilih atau disepakati untuk diangkat sebagai pemimpin.

Suatu bangsa dapat membangun dengan cepat dan berhasil mengejar ketinggalannya dari bangsa lain sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang kuat dan berhasil. Manz dan Sims, Jr (2001:3) menjelaskan inti memimpin adalah mempengaruhi orang lain melakukan suatu kegiatan dengan sukarela. Pemimpin mempengaruhi masyarakatnya agar mau membangun untuk kemajuan bersama, memiliki keunggulan dari bangsa lain.

Menurut Nanus dan Dobbs (1999:6), seorang pimpinan organisasi non profit adalah seorang yang memimpin sumber daya orang, modal dan intelektual dari organisasi untuk bergerak kepada arah yang benar. Secara lebih jelas, disebutkan yaitu:

- 1) Memimpin sumber daya berarti mengumpulkannya, memfokuskan perhatiannya dan menginspirasi atau memberdayakan penggunaannya,
- 2) Mendorong organisasi berarti memperkuatnya, menggerakkan kelambanan kepada kemajuan, membuat kebutuhan akan tantangan menuju peningkatan kinerja dan mengupayakan beajar untuk berkembang,
- 3) Arah yang benar berarti membuat sesuatu kemungkinan kontribusi yang terbesar menjangkau jangka panjang kepada masyarakat atau klien tertentu atau masyarakat yang dilayani organisasi. Arah yang benar adalah menuju kebaikan terbesar yang terus dijajaki dan dikejar.

Di sini tugas kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan adalah memimpin, memotivasi, mengembangkan dan mengendalikan sumber daya yang dimiliki. Pemimpin dalam kepemimpinannya melakukan hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan yang dipimpin memberikan pengaruh terhadap perilaku sosial atau anggota sehingga norma-norma yang ada dipatuhi untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Owens (1995:189), bahwa ada dua keuntungan dalam pengambilan keputusan partisipatif, yaitu: (1) mencapai keputusan yang lebih baik; (2) mempertinggi pertumbuhan dan pengembangan organisasi (membagi tujuan, meningkatkan motivasi, meningkatkan komunikasi, proses pengembangan keterampilan kelompok secara lebih baik).

Kepala sekolah selalu dituntut untuk memberikan informasi baru tentang arah dan kemajuan organisasi yang akan dicapai. Demikian pula para pimpinan perlu meminta informasi dari staf, guru-guru, orang tua siswa dan komite sekolah untuk mendukung pembuatan keputusan menuju perubahan yang berkualitas. Sebab pembuatan keputusan baik yang diambil sendiri maupun melalui musyawarah menyangkut penentuan arah masa depan yang diinginkan yaitu terwujudnya keunggulan sekolah.

E. Penutup

Peran kepala sekolah sangat menentukan perubahan sekolah di masa depan. Karena itu pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki visi (pandangan tentang masa depan) yang diinginkan bersama dengan masyarakatnya. Di sini fungsi kepemimpinan kepala sekolah memberikan arah perubahan yang tepat dalam mencapai tujuan kualitas terbaik lulusan sekolah untuk masyarakat.

Keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin dapat dilihat dari kemampuannya membuat perbedaan antara satu sekolah dengan sekolah lain. Keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinan yang berhasil dan efektif. Demikian pula kegagalan suatu sekolah juga banyak ditentukan oleh lemahnya kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang lemah itu disebabkan lemahnya dukungan dan penerimaan masyarakat/bawahannya,

lemahkan keterampilan manajemen dan kemampuan komunikasi. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang dijalankan oleh pemimpin dalam hal memenuhi informasi bagi pengikut/atau anggota organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, program unggulan yang baik bisa dirumuskan bersama dengan para staf, guru serta komite sekolah untuk dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR BACAAN

- Dryden, Gordon dan Jeannette Vos, *The Learning Revolution*. Bandung: Kaifa, 1999.
- Grint, ed, Keith, *Leadership*. New York: Oxford University Pres, 1997.
- Hersey, Paul and Blanchard, kenneth H.(1988). *Management of Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall. Englewood Cliffs.
- Hesselbein, Frances, *The Leader of The Future*. San Francisco: Jossey –Bass Publications, 1996.
- Kouzes & Posner, *Credibility*. San Fransisco: Jose Bass, Inc Pulisher, 1993.
- Lewis, Philip V, *Organizational Communication: The Essence of Effective Management*. New York : John Willey & Sons, 1988.
- Manz, Charles M dan Sims, Jr, Henry.P, *The New Super Leadership*. San Francisco: Berrett Koehler, 2001.
- Nanus, Burt dan Dobbs, Stephen M, *Leaders Who Make A Difference*. San Francisco: Jossey bass Publishers, 1999.
- Newton, Colin dan Tarrant, Tonny, *Managing Change in School*. London: Routledge, 1992.
- Payne, John and Payne, Shirley, *Management How To do It*. England : Gower Publishing limited, 1999.
- Scotter, Richard D. Van, et al, *Foundation of Education*. New Jersey: Englewood Cliffs, 1979.
- Scotter, Richard D. Van ,et sl, *Foundation of Education*. New Jersey: Englewood Cliffs, 1979.
- Tim Depdiknas, *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Depdiknas, 1999.
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.

ISSN 1978-1326



9 771978 132635